Comisión de
Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 297 de 2010

Versión Taquigráfica N° 221 de 2010

DESCANSO SEMANAL PARA EL PERSONAL DE ESTABLECIMIENTOS GASTRONÓMICOS Y HOTELEROS

Normas

CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS
ver exposición

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ver exposición

SINDICATO ÚNICO GASTRONÓMICO DEL URUGUAY (SUGU)
ver exposición

**Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 8 de setiembre de 2010**

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo Iturralde Viñas,Raúl Olivera,Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Jorge Pozzi.

ASISTEN: Señores Representantes Gustavo Rombys y Dionisio Vivian.

INVITADOS: Por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, señores José Enrique Grimbaum, Presidente de la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay (AHRU); doctores señores Daniel De Siano y Juan Mailhos, Asesor Legal y Gerente Jurídico de la Cámara Nacional de Comercio, respectivamente, y señora Allyson Jones, asesora Asociación de Hoteles y Restaurantes.

Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, señor Subsecretario doctor Nelson Loustaunau.

Por SUGU, señora María Aguirre, Secretaria General, y señor Rodolfo Ferreira, asesor.

SEÑOR PRESIDENTE (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a la doctora Allyson Jones, al doctor Daniel de Siano Macri y a los señores José Grimbaum y Juan Mailhos.

Como ustedes saben, la Comisión está analizando un proyecto de ley relativo al descanso semanal y entre jornadas de trabajadores de establecimientos gastronómicos y de hotelería. Hay detalles concretos en la normativa vigente acerca de qué forma debería computarse el descanso semanal de treinta y seis horas y el descanso entre jornadas y a partir de qué momento. Sabemos que ha habido pronunciamientos de la Inspección General de Trabajo y del Tribunal de lo Contencioso Administrativo que dan cuenta de la ausencia de claridad en la norma respecto a cómo debería operarse.

En tal sentido, se ha presentado un proyecto de ley tendiente a subsanar esta situación. Para ello hemos convocado a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, al SUGU y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dar su opinión al respecto.

SEÑOR MAILHOS.- Agradecemos la invitación a esta Comisión para tratar este proyecto de ley.

Queremos comentar que la Cámara de Comercio hoy viene acompañada por representantes de la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay. Por la vinculación que existe como gremiales empresariales, nos pareció importante trasladarles la consulta porque son quienes tienen especificidad en este tema.

SEÑOR DE SIANO.- Hemos leído atentamente el proyecto y creo que el propósito de ustedes es muy loable. Sin embargo, tenemos algunas discrepancias y ciertas puntualizaciones que nos gustaría hacer en beneficio del sector y de la gente que trabaja en él.

Hay dos aspectos que a nuestro modo de ver son medulares. Uno, tiene que ver con la extensión del descanso semanal en la industria hotelera, y el otro refiere al momento a partir del cual se empieza a computar.

Con relación al primer aspecto, existen diferentes interpretaciones entre la gremial empresarial y la gremial que nuclea al sindicato gastronómico, a tal punto que uno de los temas de agenda en la negociación que estamos llevando adelante en la convocatoria de esta ronda de Consejos de Salarios es algo que está arriba de la mesa. En las primeras reuniones, nuestra gremial empresarial manifestó disposición a tratar de encontrar una solución, fundamentalmente buscando obtener una suerte de certeza jurídica porque hay mucha especulación en materia judicial.

Por ejemplo, en el interior hay algunos juicios en los que existe la duda de si la carga horaria tiene que ser de cuarenta y ocho horas o de cuarenta y cuatro horas por semana.

Desde nuestro punto de vista, adherimos a la postura de que el régimen de la jornada semanal en la industria hotelera exceptuando el personal gastronómico porque hay una norma específica es de cuarenta y cuatro horas semanales. ¿Por qué decimos esto? En primer lugar, hay una disposición clara de la Inspección General del Trabajo en cuanto a que el Decreto Nº 142 de 1976, autoriza un descanso semanal de veinticuatro horas; la Inspección entiende que ese Decreto está vigente y que debe ser aplicado. Esto lo sostiene en una resolución del 5 de setiembre de 2007, en el Expediente Nº 11.872 de ese mismo año, a partir de un informe que se produjo el 30 de agosto por la doctora Adano.

En cuanto a la normativa internacional, existen los Convenios Internacionales del Trabajo números 1 y 30; el Decreto-Ley Nº 8.950, de 1930, ratifica estos dos Convenios. En ese momento, se estructuran por primera vez los horarios básicos del trabajo del país en lo que guarda relación con industria y comercio. En el primero de estos convenios se estableció un listado genérico de actividades que denominó "industriales" y se

determinó que el trabajo en ellas no podía exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, salvo ciertas excepciones. Por ejemplo, en el numeral 3 del artículo 1º del Convenio Nº 1 de la OIT se establece: "La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra".

En el Convenio Internacional Nº 30 encontramos una muy importante aproximación a esa línea de demarcación que se mencionaba. Este Convenio se aplica a los establecimientos comerciales y de trabajo de oficina, básicamente. Y en el numeral 2 del artículo 1º se establece: "El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes: [...] b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos". Por lo tanto, hay una exclusión expresa de parte de la normativa vigente.

Desde el punto de vista de la normativa laboral internacional, la industria hotelera no debe considerarse como un establecimiento comercial; si no es comercial, es industrial. Y resulta especialmente interesante el Convenio Nº 172 de la OIT, sobre condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, en cuanto al punto de la naturaleza de la actividad. Las referencias que en él se hacen a horarios incluyen cuestiones genéricas: los trabajadores "deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable [...]" y se les deberá pagar las horas extraordinarias, y también se establece que exista "un período mínimo razonable de descanso diario y semanal". Además, se establece que los trabajadores "deberán, siempre que sea posible, ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación [...]". Todo esto da la pauta de que desde el punto de vista de los organismos internacionales ya se aborda la variabilidad del horario como algo innato o connatural a la actividad hotelera.

Si vemos la normativa nacional sobre el punto, el régimen general está dado por la Ley Nº 5.350, la Ley Nº 7.318 y sus decretos reglamentarios. El horario básico, o "por defecto", es el de la industria, es decir, ocho horas por día y cuarenta y ocho horas semanales. Este régimen también se encuentra consagrado en los decretos reglamentarios. El de 26 de junio de 1935, dentro de las normas relativas a la industria, dispone en su artículo 11, "Excepciones al descanso dominical", dispone: "Considéranse exceptuados del descanso dominical los establecimientos que enseguida se indican: [...] Personal industrial de los hoteles, restaurants, confiterías, cafés, bares, fiambrerías, posadas, pensiones y los restaurants de los mismos y de los ferrocarriles [...]".

El Decreto Nº 142, de 11 de marzo de 1976, autoriza un descanso semanal de veinticuatro horas en régimen rotativo. Resulta interesante reparar en sus Considerandos expresa: "II) Que la actividad hotelera no es en sustancia actividad comercial por cuanto no cumple una actividad de intermediación y en cambio es generadora de bienes y servicios que contribuye al aumento y distribución de la renta nacional;- III) Que en razón de lo preexpuesto le puede ser aplicable un descanso semanal de 24 horas, como el que corresponde a toda industria, el cual puede ser concedido en cualquier día de la semana, acorde a lo establecido por el régimen de descanso rotativo (artículos 1º y 6º del decreto reglamentario del 26 de junio de 1935) [...]".

Esta consideración de carácter industrial de la actividad ha sido explicitada en otras normas indirectamente. En el Decreto Nº 569, de 12 de noviembre de 1970, se declaró de interés nacional la protección y desarrollo de la actividad hotelera orientada al turismo receptivo de carácter internacional. En el segundo inciso del artículo 2º se establece: "A los efectos del otorgamiento de los beneficios o preferencias que pudieran corresponder a la hotelería, se le reputará actividad industrial". También hay una mención en el primer decreto de clasificación para los Consejos de Salarios, del 10 de mayo de 1985. En aquel entonces, el Grupo 25 refería a la industria hotelera, comprendida por hoteles, restaurantes, pensiones familiares, cantinas, paradores, etcétera.

El Decreto Nº 384, de 1997 que vuelve a reagrupar la clasificación de actividades expresa en su Considerando I: "Que resulta necesario dotar a la industria de un instrumento regulador eficaz, que se adapte a los constantes cambios del mercado turístico, y que indique con claridad al usuario los servicios y niveles de confort de los establecimientos clasificados". A este último, que clasifica la actividad como industria, hacen referencia los Decretos Nos. 392 de 2005, 581 de 2006 y 613 de 2008, que recogen los convenios del Grupo 12 de los actuales Consejos de Salarios.

No hay duda que para el personal de escritorio o administrativo, la Ley Nº 11.887 les extiende los beneficios establecidos en la Ley Nº 8.798 que hoy es el Decreto-Ley Nº 14.320: cuarenta y cuatro horas semanales y treinta y seis horas de descanso. La Ley Nº 12.468 extiende al personal gastronómico de hoteles y

restaurantes y otros, los beneficios establecidos por la Ley Nº 8.798 hoy Nº 14.320, con cuarenta y cuatro horas semanales y treinta y seis horas de descanso.

Creo que las normas son claras. Ya que los Convenios internacionales Nos. 1 y 30 hablan de industria y comercio, uno puede tener un debate acerca de qué horario puede tener el sector de servicios en Uruguay. Este fue un punto de debate abordado por la doctrina y, a ese respecto, el doctor Castello afirma: "[...] para una importante corriente de opinión la Ley 7.318 estableció un régimen de descanso semanal de un día con alcance general para toda la actividad privada [...]". Nuestra Asociación se pliega a ese criterio.

En el caso de los hoteles, esto se materializa y concreta a través de una norma reglamentaria vigente, que es el Decreto Nº 142 de 1976.

Si analizamos esta cuestión desde la óptica de aquellos que no comparten esa interpretación y que sostienen que en gran medida las empresas prestadoras de servicios deben respetar las cuarenta y cuatro horas semanales, basados en una interpretación del Decreto-Ley Nº 14.320, el doctor Castello sostiene que ese principio que propugna registra una excepción: que exista una norma específica; y en el caso de la industria hotelera, existe.

Esto fue recogido en la Sentencia Nº 309, de 31 de octubre de 2003 de la Suprema Corte de Justicia, por la que adhiere al criterio de que cuando haya una norma específica en este caso la hay, no podría adoptarse el criterio general a que hacíamos referencia.

Por otra parte, nos gustaría referirnos a la forma de computar los descansos semanales, que es parte medular del proyecto que ustedes han redactado.

El sindicato de los gastronómicos considera que el descanso semanal debe computarse desde la hora cero del día en que se finaliza la jornada. Nosotros discrepamos con esa postura. Entendemos que el descanso semanal del trabajador comienza cuando finaliza la última hora de trabajo de su semana laboral. Esta ha sido la posición de la Inspección General del Trabajo y del Tribunal de lo Contencioso Administrativo porque en nuestro país no hay una norma que establezca el punto. Como antecedente, podría citarse la Ley Nº 7.318, que estableció que el descanso debe tener una duración mínima de veinticuatro horas. No estableció cómo debía computarse o, dicho de otra forma, a partir de qué hora comenzaba el descanso semanal luego de la última hora del último día laboral de la semana.

Por otra parte, la Ley Nº 8.797 estableció que el descanso semanal se iniciará en ese régimen a las doce y media del día sábado. Si el descanso semanal, en esa hipótesis, comienza a medio día del sábado, el resto de la jornada de dicho día será descanso semanal. Quiere decir que las treinta y seis horas consecutivas deberán comenzar a contarse cuando termina la semana laboral, independientemente de la hora del día que sea. Esto se ve confirmado para los trabajadores de la industria en general por lo establecido en el artículo 2º del Decreto del 26 de junio de 1935, que establece: "Se conceptúa día de descanso el espacio libre de tiempo de 24 horas continuas después de seis jornadas de 24 horas con 8 horas cada una de trabajo como máximo".

En consecuencia, desde nuestro punto de vista, no es correcto sostener que las veinticuatro -o, eventualmente, treinta y seis, según el caso,- horas consecutivas deban comenzar a contarse a partir de una hora fija y especial, por ejemplo, a partir de la hora cero del día sábado.

Esto también fue recogido por la jurisprudencia. Para nosotros, es claro que el descanso semanal debe comenzar a generarse a partir de finalizada la última hora de trabajo del último día de la semana laboral. Desde ese momento se comienzan a contar las treinta y seis horas continuas.

Por último, quiero recalcar que no existe norma alguna que establezca para la industria hotelera específicamente en cualquiera de sus regímenes horarios vigentes un descanso mínimo entre jornada y jornada. Son cuestiones que tienen que ver con la oportunidad y la realidad del funcionamiento del sector.

El sector hotelero ha tenido un empuje importante en estos últimos diez años y el país ha adquirido una plaza hotelera de nivel con cadenas internacionales. De todos modos, esas cadenas no son el exponente característico del sector. El sector está compuesto por una diversidad de hoteles clasificados con distintas estrellas y en el interior del país siguen existiendo los hoteles de dos estrellas o menos y las pensiones. ¿Cuál

es la realidad de esos hoteles y de esas plazas? La realidad es que, de repente, trabajan un fin de semana, de jueves a sábado o en temporada, y fuera de ella no tienen mayor actividad.

A nivel de la legislación comparada internacional no conocemos un régimen como el que se pretende regular. Pensamos que esto puede llegar a afectar seriamente al sector, sobre todo en lo que guarda relación con la forma de cómputo del descanso. En caso de legislarse sobre la extensión de la jornada por cierto, los señores legisladores tienen derecho a hacerlo, además de tener un impacto económico si se pretende pasar de veinticuatro a treinta y seis horas de descanso, es obvio que va a impactar en el equilibrio de la negociación que estamos llevando adelante. Creemos que eso debería ser objeto de la negociación colectiva en ese sentido, adherimos al lineamiento de este Gobierno en lo que tiene relación con el fomento de dicha negociación colectiva porque, insistimos, es un tema que está arriba de la mesa en este momento.

SEÑOR GRIMBAUM.- Solamente deseo agregar un pequeño dato de algo que existe en muchos países, sobre todo para aquellos establecimientos hoteleros que trabajan fundamentalmente en temporada, cuando realmente necesitan a la gente, y el resto del año o gran parte de él están prácticamente sin actividad. Me refiero a una cuenta corriente de días, y dar el descanso en momentos en que la actividad decrece. Si van a legislar sobre el punto, sería un aporte muy importante para las dos partes: para el empresario y para el obrero.

SEÑOR MAILHOS.- La Cámara de Comercio comparte la postura de la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay. Entendemos que es en una actividad muy especial, que ha sido declarada varias veces de interés nacional y que trata de conjugar conceptos importantes como, por ejemplo, el de Uruguay Natural. El turismo está indisolublemente ligado a la hotelería y a la gastronomía. Esta última ha tenido en los últimos tiempos un desarrollo exponencial, ganando en cantidad y en calidad de ofertas, vinculadas a hoteles y fuera de ellos.

Quisiera destacar la especial calidad de la actividad en cuanto a la zafralidad que muchas veces pone a los hoteles en situaciones tan disímiles como de mucho trabajo en determinadas temporadas o eventos y de prácticamente inactividad en otros momentos del año.

Esto que se pretende regular para nosotros no sería materia de una ley, sino un buen elemento para la negociación colectiva. Mucho tememos que el hecho de que esté regulado por ley, además de los inconvenientes ya señalados, va a constituir un obstáculo adicional para avanzar en los contenidos amplios de negociación colectiva del sector en la medida en que quita posibilidades de negociación e influye, necesariamente, en los costos de las empresas.

SEÑOR PRESIDENTE.- La resolución del Tribunal de lo Contencioso Administrativo con relación a una multa aplicada por la Inspección Nacional de Trabajo hace referencia a la ausencia clara en la norma del momento a partir del cual debe establecerse el descanso semanal.

El proyecto de ley intenta echar un poco de luz sobre esa realidad y establecer más claramente los mecanismos de cómputo del descanso semanal. Estos tampoco son los propuestos históricamente por el sindicato, es decir, empezar a computar ese descanso a partir de la hora cero de la jornada siguiente. Acá se establece un mecanismo para asegurar que al día siguiente al que el trabajador cumpla las cuarenta y cuatro horas, tenga veinticuatro horas completas de descanso, es decir, que la jornada siguiente sea completamente de descanso. De lo contrario, se pueden dar situaciones como que el trabajador que termina su actividad el lunes a la hora 8 puede ser convocado a la hora 20 del día martes. Desde nuestro punto de vista, esto elimina el justo derecho al descanso del trabajador.

Estas son las razones que nos han llevado basados en las resoluciones del Tribunal a tratar de legislar en forma expresa para que se pueda saber efectivamente cómo hacer el cómputo. Nos parece que es cierto lo que dice el Tribunal con relación a la falta de claridad en las normas.

SEÑOR DE SIANO.- No puedo menos que coincidir con lo que el señor Presidente acaba de manifestar, ya que nosotros reconocemos que no existe una norma que diga cómo se debe contabilizar el cómputo.

Sin embargo, se me ocurre que la situación que acontece en la industria hotelera es general a toda actividad. Pensemos, por ejemplo, en la actividad a bordo de un barco en la que un trabajador pesquero se hace a la mar y vuelve luego de dos o tres mareas, conviviendo con otros mientras está arriba del barco. En cualquier otra actividad, inclusive en la industrial, la regla general es el descanso y excepcionalmente puede justificarse que se interrumpa, lógicamente pagando horas extra.

No es lo mismo la industria hotelera de la costa de Maldonado en la zafra de verano, cuando hay mayor actividad, que en otros momentos. Los hoteles contratan jóvenes, que aprovechan esa zafra, incluso desde el punto de vista económico, para tratar de trabajar y ganar lo más posible.

La finalidad del descanso semanal es psicofísica para el trabajador y es una norma que debería cumplirse; no puedo discutir eso con lo que coincido absolutamente. Pero se me ocurre que la problemática que les preocupa con relación a un sector específico debería ser atendida con una norma de carácter general. La misma situación de los hoteles se da en los metalúrgicos, en los navales y en todos los sectores industriales. Muchas veces el empleador, que no es proclive a incurrir en un mayor costo, se ve en la necesidad por cuestiones de servicio de convocar gente dentro del período de descanso para cubrir un horario, lógicamente pagando un mayor costo por concepto de horas extra.

Hay algo que no entendemos mucho del proyecto. Me refiero a por qué la preocupación específica en torno a la industria hotelera y no es de carácter general. Esa es la duda que tenemos.

SEÑOR OLIVERA.- Creo que la preocupación es un poco más global.

De todos modos, nosotros vamos a ir abordando este rubro específico porque tiene acordadas treinta y seis horas de descanso. Como tenemos un espacio oscuro que da margen a diversas interpretaciones, específicamente se hace mención a ese vacío en la norma para ajustar su interpretación.

Sin embargo, nuestra preocupación no es solo esta. Algo que nos preocupa mucho, que ha tomado luz pública, es el descanso en el transporte colectivo, específicamente en COPSA, que ha llevado a alguna instancia de conflicto. Evidentemente, esto lo vamos a tener que abordar para ajustar normativas mucho más amplias en cuanto a los regímenes de descanso que, como usted menciona, no son específicos del rubro gastronómico, sino que tienen un vacío mucho más amplio. Pero principio tienen las cosas, y vamos a ir abordando los temas en distintas instancias ante la preocupación que expresan empresarios o trabajadores para ir resolviendo cada situación.

SEÑOR DE SIANO.- Voy a hablar en términos profanos, no jurídicos. Para cumplir con la finalidad que los señores legisladores pretenden habría que decir lisa y llanamente que está prohibido trabajar en el descanso semanal. Por regla general, el descanso semanal se goza; excepcionalmente, en cualquier actividad, la ley faculta la convocatoria de trabajadores pagando el recargo correspondiente. Esa no es una característica solamente de la industria hotelera. Si la pretensión es extender esto, habría que ver cuál es el impacto que tiene en cada uno de los sectores de actividad.

Con relación al transporte, el problema es otro. No se trata del descanso semanal, sino de cómo se goza el descanso intermedio. Nadie imagina al chofer de un ómnibus interdepartamental o de transporte suburbano de media distancia que, haciendo el recorrido con pasajeros, anuncie en el camino que va a parar a tomar la media hora de descanso. Hace muchos años se aceptó el descanso en múltiples pausas que, inclusive, desde el punto de vista médico es más beneficioso para el trabajador que un solo descanso de treinta minutos.

En el caso específico de COPSA, hay un convenio que fue homologado por decreto, y el descanso intermedio se establece en tres lapsos de quince minutos o uno de treinta minutos distribuido en la hoja de servicio. ¿Qué es lo que pasa? Lo que no puede prever ninguna empresa transportista ni ningún trabajador del transporte: si la Intendencia Municipal de Montevideo decide reparar la calle Garzón y se la corta, lógicamente va a haber un retraso en el horario establecido dentro del libro y al trabajador no le dan los tiempos, razón por la cual la empresa o le da treinta minutos de descanso, o tres pausas de quince minutos o le paga el descanso como lo establece el convenio homologado por decreto. Pero esto refiere solo a los descansos intermedios.

SEÑOR MAILHOS.- Me quedo con alguna preocupación. Quiero que se entienda bien que para la Cámara de Comercio la manera, y desde cuándo se debe gozar el descanso intermedio es una materia de negociación colectiva. Digo esto por lo expresado por el señor Diputado Olivera en el sentido de que parecería que se va a legislar con carácter general y abstracto en base a algunas dificultades habidas con alguna empresa puntual. Eso nos preocupa mucho, sobre todo cuando queremos priorizar la materia y el contenido del sistema nacional de negociación colectiva, que nos parece que ha establecido mecanismos adecuados para poder zanjar este tipo de dificultades.

Creo que establecer normas generales a este respecto puede ser un objetivo deseable, pero no sé si alcanzable en virtud de las muy diversas realidades que existen en todos los sectores: transporte, hoteles, comercio, servicios, exportación. A nosotros nos parece que la diversidad de situaciones fácticas de actividad no hace aconsejable una norma con carácter general y abstracto establecida en una ley sino que, a nuestro juicio, esto tiene que ser objeto de negociación colectiva. Para algo estamos hoy con una ley vigente que asegura, además, distintos niveles de negociación, de articulación y de definición, inclusive en el caso de que alguno de estos temas no fuera acordado entre las partes.

SEÑOR OLIVERA.- Puedo coincidir en que hay elementos externos que pueden dificultar las situaciones, pero no tenemos que hacer ninguna ley porque ya hay legislación que establece claramente que el descanso es para gozarlo y si se trabaja es por acuerdo de partes y que se deben pagar horas extra. Pero en ningún lado está escrito que están obligados a trabajar ni que por perder el descanso por razones externas están obligados a no gozarlo. Por la vía de los hechos, por una resolución unilateral, a veces, se dice al trabajador que, como perdió su descanso semanal, se lo pagan. No es así. Tenemos discusiones pendientes a ese respecto, porque los descansos están establecidos como descansos. A nadie se le puede decir: "Te contrato y el régimen es que trabajas tu descanso y te lo pago extra, ajustándome a la ley"; en este caso se estaría haciendo una interpretación a antojo de quien contrata.

SEÑOR DE SIANO.- El tema está resuelto en el marco de la legislación vigente. La preocupación que tiene el señor Diputado Olivera está contemplada. Ningún trabajador está obligado a hacer horas extra. Los casos en los que existe obligación de realizar trabajo extraordinario son excepciones que están previstas en la legislación. Por ejemplo, imagino que eso será así cuando se está a bordo de un barco, en una situación de catástrofe. Pero en el caso de un hotel, si la persona es convocada en el horario que corresponde al descanso semanal, el trabajador no tiene obligación de concurrir; solo lo haría si está de acuerdo y, en ese caso, tendría el recargo de las horas extra. Lo que preocupa de la norma, hoy, en los hechos, está resuelto, porque ningún trabajador puede ser compelido a trabajar en el horario de descanso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si se me permite, el objetivo del proyecto de ley y el tema por el cual se los convoca no está referido, principalmente, a las horas extra, sino al establecimiento del período de descanso que se pretende dejar claramente determinado, puesto que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo establece en una resolución que las normas de referencia no plantean con claridad cómo debe computarse el descanso. En una sentencia anulatoria de una disposición de la Inspección General del Trabajo, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo establece que como las normas de referencia no dicen a partir de qué momento se deben computar las treinta y seis horas de descanso, entiende que se deben computar a partir del momento en que se deja de trabajar. Esa es la sentencia que todos conocemos. Sin duda que esa situación está planteada en el marco de un trabajador que finaliza sus cuarenta y cuatro horas semanales el día lunes, a las 8 horas, por ejemplo como mencioné al principio, y es convocado para trabajar a las 20 horas del día martes. A nosotros nos parece que eso evita el justo disfrute del descanso dado que, en realidad, el trabajador trabajaría todos los días de la semana.

En ese marco, de acuerdo con lo que ha planteado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con lo que establece el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en una sentencia con resolución contraria a la disposición de la Inspección General del Trabajo, entendemos que se debe establecer con claridad cómo debe computarse el descanso.

Como se expresó, hay un planteamiento que ha sido expresado históricamente por el Sindicato Único Gastronómico del Uruguay que refiere a empezar a computar el descanso a partir de la hora cero de la jornada siguiente a la que finalizó el trabajo; es decir, si un trabajador termina a las 16 horas, se debería establecer que el descanso comienza a la hora cero de la jornada siguiente. El proyecto de ley tampoco refleja ese planteamiento del Sindicato, sino que establece como norma que debe quedar configurado que al día siguiente de haber establecido las cuarenta y cuatro horas de trabajo se debe tener la jornada libre íntegra. Esa es la base del proyecto en cuanto al descanso semanal.

No estamos discutiendo en torno a si el trabajador, por acuerdo, debe trabajar o no las horas extra; estamos analizando el modo de determinar con claridad cómo se computa el descanso, que es lo que viene reclamando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y también lo que señala en su sentencia el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. El proyecto de ley intenta dar forma concreta a una norma legal.

SEÑOR DE SIANO.- Con todo respeto, para mí, el descanso comienza cuando se termina de trabajar y parece que acá no está claro que la normativa vigente establece para el personal de la industria hotelera no para el gastronómico un descanso semanal de veinticuatro horas y no de cuarenta y cuatro horas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me parece que hay una mezcla entre el tiempo de trabajo y el de descanso.

SEÑOR DE SIANO.- En todo caso, lo que nosotros decimos es que en algunos regímenes bastante exigentes existen convenios internacionales que establecen un período mínimo de descanso, como sucede con los vinculados con la gente del mar, que según se determina en un Convenio STCW, debe ser de diez horas entre una jornada y otra. En el caso general de la industria, de los servicios y del comercio, no existe ninguna norma de carácter general, por más que todos convenimos que es deseable que el trabajador tenga su descanso psicofísico; eso nadie lo discute.

Ahora bien, vuelvo al inicio: el trabajador no puede ser compelido a trabajar; trabaja si quiere. No sé si será bueno para el trabajador decirle que no podrá trabajar, prohibirle trabajar en la zafra de verano y hacer horas extra, cuando es el momento en el cual tiene la oportunidad de reforzar la economía y el ingreso personal. Tengo la duda, señor Presidente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos a la delegación su presencia y las argumentaciones que ha brindado.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios)

(Ingresa a Sala el señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social)

—— Con mucho gusto, la Comisión de Legislación de Trabajo da la bienvenida al señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, doctor Nelson Loustaunau.

Lo hemos convocado en el día de hoy, al igual que convocamos a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y al Sindicato Único Gastronómico del Uruguay, para escuchar la opinión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el proyecto de ley relativo al descanso semanal para el personal de los establecimientos grastronómicos y hoteleros.

Esta iniciativa trata de avanzar en una situación que la Inspección General de Trabajo ha planteado en su momento y con respecto a la cual el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en una de sus sentencias, estableció que las normas legales vigentes no determinaban con claridad a partir de qué momento se debía estipular el descanso semanal, lo que ha dado lugar a diversas situaciones. Por ejemplo, un trabajador que culmina su actividad semanal el lunes, a las 8 horas, a las 20 horas del día martes puede ser convocado, lo que evita que pueda usufructuar del justo descanso al que tiene derecho. Este proyecto de ley tiende a subsanar esa situación. Por eso, hemos convocado a los actores que tienen que ver con este tema.

SEÑOR SUBSECRETARIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En principio, debemos decir que la Inspección General del Trabajo fue parte demandada en un proceso

ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo por la forma de aplicación del descanso semanal de los trabajadores, no de la gastronomía, sino del sector hotelero.

Existe una vieja norma que establece específicamente que el descanso de los trabajadores gastronómicos es de treinta y seis horas; es decir, que tienen un régimen de descanso de un día y medio. ¿Por qué digo que tienen un día y medio de descanso? Porque la interpretación del Tribunal de lo Contencioso Administrativo no va en el mismo sentido de lo que históricamente ha interpretado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Inspección General del Trabajo.

En la jornada del trabajador existe un doble límite: uno diario y otro semanal. En el límite diario, el régimen general para la industria es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Esto significa que el trabajador debe trabajar ocho horas como límite en cada jornada, salvo en el período de trabajo extraordinario, de horas extra. Pero este régimen legal que viene de las viejas leyes establece no solo que el límite es de ocho horas diarias, sino también que jamás nadie debe exceder la hora número cuarenta y ocho. Evidentemente, el tiempo que exceda de las cuarenta y ocho horas está vinculado al trabajo extraordinario.

¿Por qué ese es un trabajo extraordinario? En realidad, el trabajo extraordinario es un aspecto no querido por la legislación que, por naturaleza, tiene una definición de excepcional.

Además, el límite para el trabajo industrial está definido expresamente por el Convenio Nº 1 de la Organización Internacional del Trabajo. La excepción a esta regla es el trabajo en el comercio. Estamos hablando de regímenes generales; también existen muchas particularidades. El régimen de trabajo en el comercio es de cuarenta y cuatro horas. Esto está previsto en el Decreto Ley Nº 14.320, que obtiene su fuente legal del Convenio Nº 30 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue suscrito por nuestro país, al igual que el Convenio Nº 1. Aquí se reduce el límite en el sector comercio de cuarenta y ocho a cuarenta y cuatro horas.

Por otra parte, existe un sinnúmero de leyes no recuerdo la cantidad exactamente; ni siquiera la traje anotada, pero creo que son más de quince en las que se establecen regímenes especiales. Algunos, son de cuarenta y cuatro horas y, en otros, por convenio colectivo, la jornada se reduce a cuarenta horas semanales. También hay casos excepcionales en los que llega a treinta y seis horas semanales e, inclusive, existe alguna hipótesis muy especial de treinta horas de trabajo.

La limitación de la jornada a seis horas se ve claramente en el sector de la salud. En este caso, esto está previsto porque las normas tienen un neto carácter de profilaxis. Es decir: las normas de limitación de la jornada están hechas básicamente para que el trabajador no sufra un exceso, una sobrecarga de trabajo que le ocasione problemas en su salud.

En esto tiene mucho que ver el tipo de trabajo. Por eso, en algunos casos se premia con algún régimen más beneficioso. Por ejemplo, en el sector industrial el trabajo es continuo, pero en el comercio, es discontinuo. En consecuencia, el descanso intermedio puede ser mucho más extenso que en el caso de la industria.

Ahora bien: no existe una norma específica para el sector servicios. Sí existen disposiciones para algunos aspectos de este sector. Por ejemplo, los trabajadores gastronómicos tienen un límite de cuarenta y cuatro horas. ¿Por qué? Como es sabido, el trabajo gastronómico, tanto el de los mozos como el de la gente que está en la cocina, se realiza básicamente de pie. En general, estas personas tienen que estar todo su horario paradas y no tienen espacios para descansar sentadas en una silla, salvo en el descanso intermedio. Esto trae aparejadas algunas enfermedades prácticamente profesionales; podríamos decir que la mayoría de los mozos que tiene muchos años de trabajo, padece várices en las piernas por trabajar todo el tiempo de pie. Y en el sector cocina no solo están parados sino que continuamente están sometidos al calor y sufren quemaduras. Esto hace que el régimen tenga un beneficio de cuarenta y cuatro horas, es decir, cuatro horas menos

Con los años, este régimen de cuarenta y cuatro horas se extendió a los trabajadores de la industria hotelera. Es más: la organización sindical, la vieja Unión Cosmopolita de Mozos, se transformó, primero, en el SUGU Sindicato Único Gastronómico del Uruguay y, luego, en la última reforma estatutaria decidieron agregar una "H" a la sigla, para que el nombre pasara a ser Sindicato Único de Gastronómicos y Hoteleros del Uruguay, ya que de hecho siempre representó a esos trabajadores.

En los viejos convenios colectivos de estos trabajadores siempre hay una referencia a las cuarenta y cuatro horas semanales de trabajo.

A nuestro juicio lo decimos muy modestamente, en la interpretación de la sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo se incurre en un error: no se considera el límite semanal de descanso. Voy a poner un ejemplo en este sentido. Si un trabajador de la hotelería ingresa a trabajar en régimen de cuarenta y cuatro horas, de lunes a viernes desde la hora ocho de la mañana hasta la hora 16 completa cuarenta horas y, el sábado, como hace medio horario, saldría de trabajar a las doce del medio día. Si se le computara de esta manera, podría volver a ser convocado a partir de la hora cero del día lunes. Esta es la mejor hipótesis para que un trabajador pueda descansar treinta y seis horas sin excederse del límite semanal. Pero supongamos que ese trabajador en lugar de entrar a las ocho de la mañana ingresa a las seis. Entonces, de lunes a viernes trabajaría desde las seis hasta las catorce horas y, el día sábado lo haría desde la hora seis hasta la hora diez de la mañana. Esto significa que el día domingo, a la hora 22, podría ser convocado nuevamente. Si analizamos el período comprendido entre el día lunes a la hora cero y el domingo a la hora cero, notaremos que en este caso se estaría sobrepujando el límite de las cuarenta y cuatro horas.

En este sentido, hemos estudiado el proyecto que está a consideración de este órgano y nos parece que es adecuado, porque garantiza la filosofía de la ley en cuanto a que los trabajadores tengan un día y medio de descanso; es decir: además del descanso regular del domingo, deben tener un día en la semana el último anterior al descanso en el que trabajen media jornada.

Esto obedece a la explicación que dimos antes. En este caso, se consideró que el trabajador tiene una tarea más tensa, especial y particular, que lo hace acreedor de ese plus en el descanso. Por otra parte, en uno de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo se entiende que el descanso no solo es de treinta y seis horas en el caso de los servicios que están específicamente indicados sino que debería extenderse a todos los trabajadores el sector servicios

Recuerdo que en el anterior período vine a este mismo órgano a informar cuando se redujo de cuarenta y ocho horas a cuarenta y cuatro horas la jornada laboral es decir que se extendió el descanso semanal de los trabajadores de la propiedad horizontal en el sector balneario. Y esto se da en una cantidad de sectores. ¿Por qué? Porque se va avanzando en esta forma de descanso, que es más beneficiosa para los trabajadores. Además, en el seno del anterior Consejo de Salarios se sobreentendió, aunque no quedó plasmado que se hablaba de un régimen de cuarenta y cuatro horas con esta forma de descanso semanal.

Tal vez, esta forma de descanso semanal no es muy útil para las empresas tendrán que reacomodar su sistema de turnos, pero es el sistema que históricamente se ha aplicado. Además, reducirlo implicaría en muchos casos que los trabajadores no llegaran a descansar treinta y seis horas y, lo que es peor aún, sobrepasaran el límite semanal de la jornada.

En ese sentido, estamos de acuerdo con el texto que ustedes están manejando, porque garantiza la forma en que debe tomarse el descanso.

En principio, esto es cuanto tenemos para decir de este proyecto.

SEÑOR BISTOLFI.- Quiero hacer una pregunta referida al ejemplo muy claro que dio el señor Subsecretario sobre el trabajador que cumplía su horario a la hora 10 del sábado y, por lo tanto, podía ser convocado a la hora 22 del domingo. ¿Esas dos horas excederían de las cuarenta y ocho semanales? O sea que el trabajador puede ser convocado, pero esas serían dos horas extra.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En principio, el trabajo en tiempo de descanso no está permitido. Esa es nuestra diferencia con el fallo del Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Nosotros entendemos que el trabajador no solo no debe, sino que no puede ser convocado para trabajar en ese tiempo por lo que explicaba antes: ese trabajador no excedería el límite de las treinta y seis horas de descanso, sino que en lugar de trabajar cuarenta y cuatro horas, estaría trabajando cuarenta y seis.

Por supuesto que alguien en el descanso puede ser convocado y trabajar, con la sobretasa de tiempo de trabajo en descanso. ¿Cuál es la diferencia? Yo puedo convocar al trabajador en tiempo de descanso y, salvo

que sea un motivo muy fundado, muy especial, el trabajador se puede oponer. Él puede decir: "Quiero tomar todo mi descanso", sin que yo pueda aplicarle ninguna sanción disciplinaria por esto. Sin embargo, si admito la otra tesis, el trabajador podría tener una nueva guardia sin tomar en su totalidad el último día. Entonces, empezaría un turno de cero desde la hora 10 y no tendría ni siquiera la sobretasa de tiempo en descanso porque estaría comenzando otro ciclo semanal.

Creo que lo que no ve el Tribunal de lo Contencioso Administrativo acá voy a plantear un problema que se nos ha generalizado es que se sobrepuja no el límite diario, sino el semanal. Ese es el riesgo de esta aplicación que hace el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Dice que son horas corridas, pero ¡atención! veamos que tenga un día entero de descanso porque eso es lo que dicen los convenios internacionales.

Además, esta interpretación del Tribunal de lo Contencioso Administrativo se extendió más allá del sector de la gastronomía y llegó a un grupo que está dentro del comercio. Entonces, a través de un subterfugio o de una interpretación más restrictiva, no se está viendo que lo que se violenta es el límite que el trabajador tiene en su tiempo semanal. Ambos convenios tanto el Nº 1 como el Nº 30 lo que dicen, por sobre el medio día extra que tienen estos trabajadores, es que deben gozar de un día completo. Entonces, si el día sábado el trabajador salió a la hora 10, ese día algo trabajó y el domingo no lo tiene completo porque vuelve a hacer sus tareas a partir de la hora 22. O sea que en ese sentido, no solo estaría contraviniendo el límite previsto por la ley de las cuarenta y cuatro horas, sino también lo que prevén los convenios internacionales en cuanto a que se le garantizará el uso de un día en su totalidad.

En cuanto a la pregunta concreta, insisto en que puede haber una convocatoria en tiempo de descanso, pero el riesgo es que el trabajador diga: "No quiero ir a trabajar porque estoy gozando de mi descanso". Usted no lo puede sancionar en ese caso, salvo que se encuentre en medio de una catástrofe. Un clásico ejemplo de cátedra es que haya un incendio en la empresa y requieran al trabajador para desempeñar alguna tarea. También sería el caso de una inundación, o sea, una causa de fuerza mayor que, de alguna manera, permitiera salirse de ese principio.

Quiero agregar que esta sentencia en el área del sector gastronómico también había replicado en otro juicio que tiene la Inspección General del Trabajo para el sector del comercio. No sé si, a raíz de esta otra sentencia, esta solución que está proyectando la Comisión no tendría que pensarla en términos generales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia del señor Subsecretario.

(Se retira de Sala el señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social)

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato Único Gastronómico del Uruguay)

—— La Comisión tiene el agrado de recibir a la señora María Fernanda Aguirre y al señor Rodolfo Ferreira del SUGU.

Como ustedes saben, esta Comisión está analizando el proyecto de ley que les hemos remitido. Se ha consultado a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, a la Asociación de Hoteles y Restaurantes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y queremos conocer la visión de los trabajadores.

Diferentes actores vienen insistiendo en que en el descanso semanal y entre jornadas de los trabajadores gastronómicos y hoteleros existen carencias importantes en las normas vigentes. Tanto es así que disposiciones de la Inspección General del Trabajo luego fueron revertidas por una sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Además, el propio Tribunal dice que las normas no establecen con claridad desde qué momento se debe computar el descanso de treinta y seis horas de los trabajadores.

Hemos visto situaciones que se producen permanentemente en la actividad. Por ejemplo, puede suceder que un trabajador que completa sus cuarenta y cuatro horas semanales el lunes a la hora 8, sea convocado el martes a la hora 20. Esto quiere decir que el trabajador no está usufructuando del merecido descanso.

Es por esta razón que se presentó un proyecto de ley en la Comisión: para establecer con claridad cuál es la forma de computar el descanso.

Sabemos que históricamente el sindicato ha planteado que se computara a partir de la hora 0 de la jornada siguiente a que el trabajador termina su actividad. Esa no fue la fórmula que incorporamos en el proyecto; establecimos que luego de la jornada en que se cumplen las cuarenta y cuatro horas, haya una jornada completa de descanso para evitar que se den las situaciones actuales.

SEÑORA AGUIRRE.- Agradecemos la oportunidad de que la organización sindical pueda dar su opinión porque es la que tiene el relevamiento de la realidad cotidiana en nuestro sector.

Con respecto a la carga de cuarenta y cuatro horas semanales, entendemos que no solo ha sido uso y costumbre del sector en toda su historia, sino que en la legislación inicial que nos regulaba estaba establecido así. Luego, con el correr del tiempo, pudo haberse omitido alguna palabra, pero no cambiaba para nada la esencia de cómo se regía el sector.

De hecho, la inmensa mayoría de los establecimientos se rige con cuarenta y cuatro horas. En las oportunidades en que, producto de la organización, se identifican distintas irregularidades o incumplimientos de los convenios colectivos en cualquier establecimiento hotelero, lo que se corrige en forma inmediata es respetar el descanso.

Tanto es así, que en el último convenio colectivo establecimos por distintas dificultades que se dan, sobre todo en el interior del país, para que se respete el descanso semanal de treinta y seis horas la redistribución del descanso, determinando que una semana sería de un día y a la siguiente semana, sería de dos días. Por supuesto que se recogen las cuarenta y cuatro horas semanales de trabajo y las treinta y seis horas de descanso. En definitiva, esto clarifica las situaciones que ya estaban expresadas en distintas normativas y evita interpretaciones diversas.

En cuanto a cómo se cuenta el tiempo de descanso, en las distintas instancias en las que, producto de la organización de los diferentes establecimientos, se regulan y se ordenan situaciones conflictivas cotidianas identificamos la ausencia de la reglamentación con respecto a cuánto es el tiempo intermedio de descanso que debe establecerse entre jornada y jornada.

Consideramos que con este proyecto de ley se saldaría esta situación y se sanearía la interpretación de las partes de establecer su racionalidad. Digo esto porque muchas veces la racionalidad de algunos puede implicar que un trabajador salga a las doce de la noche y entre a las seis de la mañana. En varios establecimientos hemos identificado esta situación, lo que provoca que el trabajador no tenga el más mínimo tiempo de recuperación. Entre el tiempo de traslado a su casa y el de regreso al establecimiento para volver a cumplir con su tarea, es imposible que tenga el descanso reparador que necesita cualquier ser humano para emprender una nueva jornada laboral.

Entendemos que la redacción que se establece aquí evitaría situaciones que se dan hoy en algunos lugares por suerte en pocos: al no estar reglamentado esto, existe la posibilidad de que aplique su racionalidad. El proyecto que nos enviaron sanearía una situación que pone en riesgo que no se use adecuadamente el tiempo de descanso intermedio que, racionalmente, cualquier ser humano precisa para recuperarse a fin de poder emprender una nueva jornada de trabajo.

Tenemos un tercer punto a plantear. En la dinámica cotidiana nos encontramos con que, por una falta de reglamentación, varía la interpretación relativa a desde qué momento se cuenta el tiempo de descanso. Por tanto, hay una inmensa necesidad de que se regule. También algunos intérpretes por suerte, pocos entendían que si un trabajador sale a la hora 16, podía entrar un domingo a la hora 16, eliminando la jornada de descanso. En nuestro sector de actividad hay treinta y seis horas de descanso consecutivas, por lo que eso implicaría una reducción del tiempo de descanso y una perversión en la interpretación de cómo se computa porque se contaría el tiempo de descanso habitual entre jornada y jornada como tiempo de descanso semanal y no es ese el espíritu de la ley, por más que no esté reglamentado. En ese sentido, entendemos que esta reglamentación sanea eso, buscando que el espíritu de la ley se respete, evitando controversias innecesarias y permitiendo a los trabajadores hacer un uso adecuado del descanso y la recuperación, que estoy segura es la voluntad de todos.

SEÑOR FERREIRA.- Insistimos en que es necesario y urgente que haya una ley que regule este tema.

Una de las medidas que ha tomado el sindicato respecto a algunos incumplimientos fue la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Inspección General de Trabajo obró en consecuencia, estableciendo sanciones a las empresas incumplidoras, las que plantearon un recurso administrativo ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo. El Tribunal, invocando un vacío normativo y que todo lo que no está prohibido está permitido, quitó esas sanciones. Por eso necesitamos esto de urgencia. Entendemos que por algún aspecto formal se está dejando a los trabajadores sin un descanso adecuado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la visita del SUGU.

(Se retira de Sala la delegación del SUGU)

—— La semana pasada habíamos definido recibir a las delegaciones que vinieron en el día de hoy y luego considerar el proyecto.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- No sabía que el proyecto se iba a tratar en el día de hoy.

En principio, doy mi opinión favorable a esta iniciativa, pero me parece que tenemos que hilar más fino en la redacción y hacerla más precisa. De todos modos, antes de dar mi voto favorable, me gustaría consultar con mi bancada. Por tanto solicito que se postergue su aprobación hasta la semana que viene para poder realizar las consultas del caso. De lo contrario, daría mi voto personal, pero sin tener conocimiento de la opinión general de la bancada.

¿Cuándo se trataría en el plenario?

SEÑOR PRESIDENTE.- La semana que viene no habrá sesiones de Cámara; en la coordinación interpartidaria se decidió suspender las sesiones del martes y miércoles próximos para dar lugar al funcionamiento de la Comisión de Presupuestos integrada con la de Hacienda.

Si bien la semana pasada habíamos resuelto tratar este proyecto hoy, nos parece de recibo el planteamiento del señor Diputado Iturralde Viñas a fin de que pueda hacer las consultas con su bancada. En todo caso, como sesionaremos el próximo martes, podemos votarlo en esa oportunidad.

SEÑOR BISTOLFI.- Adhiero a la solicitud del señor Diputado Iturralde Viñas puesto que si bien leí el proyecto y en principio estoy bastante de acuerdo, también escuché atentamente las críticas que hizo la Cámara de Comercio y me gustaría hacer algunas consultas más profundas.

Por lo tanto, entiendo que sería bueno que posterguemos su votación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, habiendo acuerdo, se posterga la consideración del proyecto para el próximo martes. De todas maneras, esto no atrasa su tratamiento en Cámara y sería importante que pudiéramos avanzar en aras de un consenso.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quiero reiterar la "ratio legis", el fundamento de esta propuesta. Lo que intentamos a través de este proyecto es que el trabajador descanse medio día y el día siguiente entero, de manera que haya continuidad y evitando que, a través de los cambios de horario, se les impida gozar de un día y medio de descanso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Exactamente. Tomamos como referencia lo planteado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que ha planteado la ausencia de claridad en las normas vigentes en lo que refiere a cuándo comienza a computarse el descanso. Esto puede llevar a que se den situaciones como la de un trabajador voy a insistir con este ejemplo que trabajó y cumplió las cuarenta y cuatro horas semanales el lunes a las ocho de la mañana y el martes a las veinte horas puede ser convocado, con lo cual no existe descanso semanal. Estamos planteando el descanso semanal y el descanso entre jornada y jornada. Básicamente, ese es el objetivo del proyecto.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- El descanso es de un día y medio continuos. De manera tal que no podría volver a ser convocado hasta pasados dos días.

SEÑOR PRESIDENTE.- Día y medio: 36 horas.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Se puede convocar a las 36 horas, pero si alguien termina de trabajar a la hora 16 de un sábado y su descanso es de 36 horas, el lunes de mañana estaría trabajando.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- El sindicato históricamente viene planteando otra cosa. Plantea que el descanso empiece a computarse a partir de la hora cero de la jornada siguiente a que terminó de trabajar las cuarenta y cuatro horas semanales. Advertimos que este proyecto podría resolver la situación de descanso, planteando que la jornada siguiente sea completa de descanso y, por lo tanto, asegurándolo. Nos parece que esta puede ser una fórmula intermedia que permita resolver este tema.

(Diálogos)

—— Quería comentar dos aspectos más. El primero es que quedamos de visitar la empresa INGESA. Proponemos hacerlo el día lunes a las diez de la mañana.

(Apoyados)

—— El segundo tiene que ver con que el Intendente de Río Negro, señor Lafluf, plantea que puede concurrir el día martes 21 para analizar el tema de los inspectores de tránsito. Si hay acuerdo, haríamos una reunión especial de la Comisión para recibirlo.

(Apoyados)

—— Se levanta la reunión.